

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

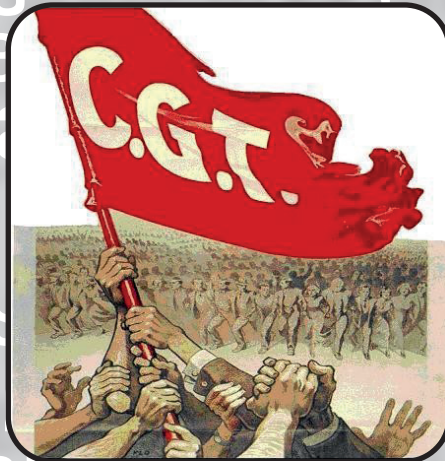
n°
517

mensuel
Avril
2021

Dossier



Dans nos syndicats ... Bilan et perspectives



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2021)

Mensuel 151,67 heures
1 554,58 € brut (10,25 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2021) : 3 428 €

Bureaux d'études (au 01/07/2017)

Valeur du point :
IC : 20,51 €/20,43 € (selon coef.)
ETAM : 2.96 €
Partie fixe : 843,50 € / 850,50 € / 855,80 € (selon coef.)

Prestataires de Services (2019)

Valeur du point : 3,453 € Employé.e.s ; 3,449 € Etam ;
3,445 € Cadres

Experts Automobiles (au 01/02/2019)

1^{er} salaire de la grille : 1 533 €

Experts Comptables (au 01/01/2020)

Valeur de base : 109,64 €
Valeur hiérarchique : 67,53 €

Avocats (au 01/01/2019)

Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : 1 542,15 €
Coef. 215 : 1 584,55 €
Coef. 225 : 1 615,50 €

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : 16,32 €

Huissiers (au 01/01/2020)

Valeur de référence : 6,12 €
pour les 262 premiers points.
Valeur complémentaire : 6,02 €
pour ce qui dépasse les 262 premiers points

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : 5,3444 €

Notariat (au 01/03/2021)

Valeur du point : 14,34 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/04/2021)

Valeur du point : 9,61 €

AJ.MJ 2019

1^{er} salaire employé/administratif **1 600 €**
2^{ème} salaire employé/administratif **1 630 €**

E d i t o

De confinement en déconfinement puis en reconfinement... dans l'espace public, le gouvernement ne manque pas une occasion de se moquer de nous. Discours infantilisants d'un côté, acte répressif de l'autre pour une certaine satisfaction à l'aune d'un « quoi qu'il en coûte » de 100 000 décès.

Jupiter qui, au sein du conseil de défense, décide de tout s'est adjoint à un conseil scientifique avec « d'éminents épidémiologistes, médecins ... »

Ces derniers n'ont qu'une fonction, celle de faire croire à tout un chacun que les décisions prises ont quelque chose de scientifique : ce fameux rapport sciences et pouvoir.

Mais qui peut encore être dupe ?!!

Le capitalisme à ses propres règles qui privilégie la course aux profits à la santé des travailleurs. C'est d'ailleurs dans ce cadre que le pouvoir a promulgué « l'urgence sanitaire » dont là encore l'objet est de museler toute contestation sociale pour préparer un après néolibéral d'une « haute intensité ».

C'est aussi dans ce cadre que Macron a proclamé l'état d'urgence parce que nous serions en guerre. Effectivement, nous sommes en guerre, une guerre de classe. L'état d'urgence est un outil au service de l'État afin de mieux faire passer ses dispositions antisociales. Tout a été passé à la moulinette néolibérale, la santé, l'industrie ... qui peut nous faire croire un seul instant que ce gouvernement agit dans « l'intérêt général » ?

Il ne lui reste plus que la phraséologie pour tenter de faire illusion. Et puis révélation ... d'autres pandémies pourraient émerger dans les années futures.

Des scientifiques, des rapports au Sénat, l'OMS ... l'avaient déjà exprimés il y a plusieurs années déjà. Pourtant, les gouvernements successifs ont laissé se détériorer la planète ... au nom du sacrosaint profit.

Il y a urgence, urgence sociale à bouger les lignes et à construire le rapport de force pour une société plus juste, plus sociale et préservant la planète.

Notre CGT dans les entreprises, doit mener ce combat.



Noël LECHAT

Analyse

Plan de relance Il faut contrôler les aides publiques aux entreprises

Pour répondre à la pandémie, le gouvernement a mis en place plusieurs mesures. Ont-elles été efficaces, et pour quel coût ?

La Cour des comptes, dans son rapport d'activité 2020 publié en mars 2021 tire un premier bilan positif de la stratégie gouvernementale contre la crise Covid.

Premier constat : 96 % des sommes versées correspondent pour l'essentiel aux pertes de chiffre d'affaires. En décembre 2020 cela représentait en cumul 15,2 milliards d'euros, sur deux périodes principales mars-mai et octobre-décembre.

Le volet 2 du fonds de solidarité permet aux TPE les plus impactées d'obtenir une aide complémentaire d'un montant minimal de 2 000 euros et qui peut aller jusqu'à 5 000 euros.

Fin décembre, les aides versées au titre du volet 2 représentaient 260 millions d'euros, soit à peine 4 % des dépenses totales du fonds. Le dispositif du volet 2 a pris fin le 31 octobre 2020, les entreprises ne pouvant plus déposer de demande à ce titre à partir de cette date.

La Cour des comptes indique que pour le volet 1 « la répartition régionale des aides versées correspond à celle du PIB de chaque région, modulé par la part des entreprises de moins de 10 salariés ».

L'Île-de-France en collecte 25 %. En revanche sur le volet deux il y a une concentration sur l'Île-de-France avec 37 % de l'enveloppe, mais du fait du faible montant global l'impact est beaucoup plus

faible. Globalement la Cour des comptes estime que « le succès du fonds de solidarité face à la crise sanitaire est réel.

Créé en deux semaines, grâce à la très forte mobilisation de toutes les parties prenantes et au recours le plus large possible à des outils déjà existants, simples et efficaces, il a permis de limiter les effets de la crise par la distribution rapide, au 31 décembre 2020, de 11,8 milliards d'euros d'aides à 1,8 million d'entreprises et d'entrepreneurs individuels et indépendants ».

Des risques de fraude

La Cour insiste cependant sur un fait : Elle indique que des risques de fraudes existent et qu'il convient de renforcer le contrôle.

Elle écrit qu'il faudrait « mettre en place des outils permettant d'éviter que le cumul d'aides versées à une entreprise soit supérieur au préjudice subi [et] accompagner l'accroissement du montant des aides et l'élargissement du fonds à des entreprises de taille plus importante par la mise en place d'une instruction plus exigeante des aides et d'un dispositif renforcé de prévention de la fraude et de sanctions. »

Une fois de plus – et cela est rappelé par la Cour des comptes – la question portée par la CGT sur le contrôle, le but et l'évaluation des aides publiques, doit être au coeur des décisions. Arroser les entreprises d'argent public ne fait ni une politique de « relance », ni une politique industrielle.

Jean-François Soury

JOURNÉES D'ETUDES

20 mai 2021 - Le Télétravail - Sextant

Juin 2021 - Comptes de l'entreprise

Septembre 2021 - Précarité



Actualité

Avoir l'ambition de porter des projets industriels CGT pour les salaires et l'emploi

À l'heure où délocalisation rime avec désindustrialisation, ce sont des pans entiers de l'économie qui sont impactés par des suppressions d'emplois, fermetures de site avec un début d'année 2021, qui présage un avenir incertain pour de nombreux salarié-e-s et particulièrement dans l'industrie.

39 milliards de profits en 2020, contre 80 milliards en 2019, avec des entreprises du CAC 40 qui indiquent déjà que cela aura un impact sur leur capacité à investir, à se développer donc à créer de l'emploi.

Pourtant, malgré un contexte sanitaire difficile, géré à coups d'annonces se contredisant les unes après les autres, on sait déjà que l'activité est repartie.

À ce stade, les 40 entreprises ont déjà fait état de perspectives bien meilleures pour cette année 2021 que ce soit dans l'industrie automobile, le luxe, la finance, etc.

Dans ce spectre, quid de l'utilisation de l'argent du plan de relance qui risque bien de faire la part belle aux actionnaires ?

Ce que la CGT a redit lors de la dernière conférence du dialogue social au Premier ministre : « On ne peut pas supprimer des emplois, quand on touche des aides ! »

S'il est de bon ton de le dénoncer partout, notamment dans les lieux d'intervention en territoire, là où la CGT est présente, soyons à l'offensive pour porter collectivement nos propositions et celles amenées par la campagne industrie. Une campagne CGT de plus ? Non !

Elle s'inscrit dans la logique d'une CGT forte de propositions, en lien avec les autres campagnes : celle du coût du capital, des services publics, de la reconquête de la sécurité sociale...

Et du processus de mobilisation engagé autour des questions d'emploi et salaire, tel que porté dans le nouveau 4 pages Contact : « Pour l'emploi, imposons une autre logique », avec en titre fort

« 100 milliards pour les salaires, pas pour le CAC 40 ! » Ne laissons pas le gouvernement détruire nos emplois, et faire aller à vau-l'eau les savoir-faire et compétences d'un pays fort de son industrie, au profit du capital.

Il faut assurer le maintien de filières stratégiques pour garantir l'indépendance industrielle et répondre aux besoins sociaux et environnementaux.

Plutôt que l'austérité, voilà une réponse concrète face à la question de la « dette ».

La CGT se doit donc de donner une visibilité large à ses propositions pour la reconquête industrielle !

Dans un pays comme la France, doté de services publics qui garantissent des infrastructures de qualité pour accueillir des sites industriels, ne laissons pas faire le déclin par des choix de gouvernements successifs plus à même de gaver les grands groupes que de penser enjeux stratégiques d'avenir.

Reconquérir l'industrie, c'est défendre l'emploi, les salaires et les services publics !

Le progrès social est possible. Le plan de rupture porté par la CGT se veut cohérent avec nos campagnes CGT.

Cette Lettre éco de la CGT est un outil pour le comprendre, et construire partout, partant des réalités du travail, de ce que les salariés connaissent, des projets alternatifs valorisant les compétences et qualifications,

l'investissement, la recherche et développement, la formation professionnelle, la réduction du temps de travail à 32 heures : des propositions qui améliorent les droits comme ceux portés par notre revendication de sécurité sociale professionnelle et pour que demain ce nouveau printemps voie fleurir des emplois garants de la réponse au chômage de masse subi par les travailleur-se-s.

Nathalie Bazire,
Membre de la CEC

Communiqués de presse

Solidarité avec le peuple birman contre la dictature militaire

La fédération CGT des Sociétés d'Etudes affirme sa totale solidarité avec le grand mouvement social dont nous saluons l'ampleur, l'engagement et le dynamisme malgré la répression sanglante de la junte militaire au pouvoir. Nous réclamons la libération sans conditions de toutes les prisonnières et prisonniers politiques, l'abrogation de toutes les lois liberticides, le respect des libertés d'expression et de presse, de la liberté syndicale et associative ...

Il faut mettre hors d'état de nuire cette junte. La bataille que mène le peuple birman, et en particulier les jeunes paient un lourd tribut face à des militaires qui sont prêts à tout pour rester un pouvoir. Il est vrai que c'est une constante depuis 1962. Raison de plus pour les « bouter » hors du pouvoir et leur infliger une sévère défaite.

Nous appelons à boycotter les produits des industries contrôlées par les militaires, à savoir ceux provenant de Myanmar Economic Corporation (MEC) et de Myanmar Economic Holding Limited (MEHL).

Montreuil, le 18 mars 2021

Levée du blocus contre Cuba

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes demande la levée immédiate du blocus contre Cuba. Depuis 60 ans, les dirigeants des Etats-Unis soumettent Cuba à un blocus implacable.

Les sanctions économiques qui tentent de réduire la population à la famine et à la misère, n'ont d'autres objectifs que de la faire dresser contre le régime cubain.

Pourtant malgré les mesures inhumaines qui provoquent la souffrance de tout un peuple, celui-ci résiste, continue de construire, d'inventer, d'être solidaire. De ce point de vue, les Etats-Unis ont perdu cette bataille.

Contrairement à ce que certain.e.s laissent croire, l'île rebelle n'est pas isolée. Le blocus est condamné par de plus en plus de monde.

La « Caravane Mondiale Contre le Blocus à Cuba » qui se déploie partout dans le monde en est la preuve.

Solidarité avec le peuple Cubain.

Montreuil, le 6 avril 2021

Entreprise	Nombre de licenciements envisagés	Secteur d'activité	Implantation
AMEC foster wheeler	136	Ingénierie	94
T-Systems	33	Numérique	92
ICE WATER MANAGEMENT	48	Ingénierie	74

Branches

& Branche Experts-Comptables Commissaires aux comptes

Les dernières réunions de négociation dans la branche des Experts-Comptables & Commissaires aux comptes n'aboutissent que très peu depuis 2 ans. Le patronat ne cherche qu'une chose : le moins d'engagement possible au niveau de la branche pour que rien ne s'impose aux cabinets, laissant à chaque employeur toutes les marges de manœuvre possibles, même face à la crise sanitaire.

C'est notamment le cas de la négociation sur les minima conventionnels. Lors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 5 mars, les négociations annuelles obligatoires sur les salaires se sont clôturées sur le refus du patronat d'aller au-delà de 1 % c'est-à-dire à peine au-dessus de l'inflation.

Evidemment, pour certaines professions en difficulté du fait de la crise sanitaire, une augmentation des minima conventionnels paraît déjà salutaire. Mais sur le périmètre de l'expertise-comptable, étant donné le niveau d'activité et de charge de travail des équipes en 2020 et ce qui nous attend en 2021, les perspectives de croissance de l'activité à moyenne échéance malgré la loi Pacte et les bénéfiques cossus engendrés en 2020, cette prudence affichée n'est qu'une appropriation accrue par le patronat de l'ensemble des efforts consentis par les salariés dans la branche. Bien sûr, le discours patronal n'est pas aussi transparent : il explique que les cabinets récompenseront les salariés, mais que pour des soucis d'équilibre économique, ce choix doit être opéré au cas par cas. La bonne blague !

Les discours de prudence ne passent pas la barre des faits. Une étude récente du Conseil de l'Ordre montre que la croissance organique du secteur est notamment liée à la hausse du nombre d'entreprises créées chaque année, tendance que la crise sanitaire n'a pas endiguée, comme l'illustrent les statistiques établies par l'Insee à juin 2020. De plus, si la loi Pacte est souvent utilisée comme un épouvantail à toute revendication, force est de constater que les entreprises ont déjà intégré cette nouvelle donne et ont adapté leurs activités. Seuls quelques cabinets avec des cas de figure spécifiques peuvent encore être confrontés à des difficultés liées à la loi Pacte... mais n'est-ce pas justement l'un des rôles du Conseil de l'Ordre que de les accompagner ?

Quant à compter sur la pseudo-rétribution en cabinet, qui peut y voir. Pour rappel, l'année a été marquée par une surcharge d'un côté et de l'autre par des sorties imposées des hauts salaires de certains cabinets. Productivité et baisse de la masse salariale ont constitué la politique salariale des cabinets en toute autonomie ! Le patronat parie sûrement sur la crise pour pouvoir les postes vacants sans aucun effort sur les salaires ou les conditions de travail ... et avec quelques gains supplémentaires, les recrutements n'étant jamais assurés en prévision des départs attendus mais après qu'ils aient eu lieu.

Pour le moment les tendances ne sont pourtant pas positives : les candidats ne se pressent pas au portillon et l'avenir se présente bien plus ombrageux pour les conditions de travail, les salaires ou l'évolution professionnelle que pour les bénéfiques des patrons. La promesse d'être pressé comme un citron, payé au lance-pierre par rapport aux compétences et à l'implication mobilisées, et de se faire dégager comme chez les gros cabinets dès que le salaire commence à atteindre des niveaux qui permettent enfin de vivre décemment, constituent l'horizon pour les salariés de la branche. L'appropriation par l'employeur de la productivité des salariés et des bénéfiques de leur travail est établie en 2020, et les premiers mois 2021 ne laissent présager aucune embellie ... On n'a pas fini de ramer pour se faire payer au lance-pierre.

On ne laissera pas faire car il faut le savoir : le secteur de l'expertise-comptable a largement profité de la crise sans que les facteurs qui constituent ses conditions de croissance habituelles n'aient été entravés. Moralité, sans même écraser les salariés sous des conditions de travail dégradées, les gains attendus pour le patronat sont substantiels. La crise sanitaire permet tous les opportunistes et le premier : gratter les salariés pour accroître ce profit à travers la productivité et un tassement des salaires face à l'inflation depuis plusieurs années.

Evidemment nous ne lâcherons rien et surtout ne laisserons pas passer cette espèce de storytelling : Nous dénonçons les informations fausses, les jérémiades apocalyptiques diffusées par le patronat, toujours démenties par ces gauchistes de l'INSEE ou de

la Banque de France et même par les études de l'Ordre des Experts-comptables. Bien sûr nous l'avons fait pour porter nos revendications sur les salaires – SMIC à 1 800€ et premier niveau cadre au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Mais déconstruire ces manipulations

est déterminant pour envisager nos prochains combats : les conditions de travail, le temps de travail et la classification sont à l'ordre du jour de l'agenda social de l'année.

BI Chiffre Déchaîné n° 157

Salarié.e.s Avocats

Compte rendu de la réunion du 12 mars 2021.

Nous avons relu l'actualisation liée à l'accord constitutif de la CPPNI puis ce fut la relecture du rapport de la CPPNI concernant les accords signés dans les entreprises et dans la branche pour l'année 2019. Le rapport et l'avenant à l'accord CPPNI seront de nouveau à l'ordre du jour de la prochaine réunion. Un point a été fait sur l'élaboration du cahier des charges en vue d'un probable appel d'offre sur la protection sociale dans la branche.

Enfin, il nous a été annoncé que l'organisation patronale CNA avait saisi le groupe d'experts [ordonnance 2017-1388 du 22 septembre 2017]. Celui concernant l'accord APLD qui vient d'être signé. Ce groupe d'experts apprécie les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accord. Ce groupe a deux mois pour rendre son avis.

Cela signifie que l'extension de l'accord est retardé de deux mois si ce comité d'experts décrète d'examiner l'accord du point de vue des conséquences économiques. S'il y a peu de chances que le patronat arrive à ses fins, celui-ci aura réussi à retarder la mise en oeuvre de l'APLD. A l'évidence, c'est donc une guerre qu'a déclaré le patronat ... nous saurons y répondre.

Compte rendu de la réunion du 19 mars 2021.

La réunion a tourné autour de deux sujets : la fusion des branches et Kérialis. Concernant la fusion des branches, il a été débattu d'un accord de méthode liant la fusion proprement dite entre la convention des avocats salarié.e.s avec celle des salarié.e.s des cabinets d'avocats avec un toilettage à droit constant des deux conventions collectives. Cet accord de méthode devrait être rapidement signé. Kérialis est venue nous exposer un certain nombre d'éléments demandés

par une majorité de la CPPNI. Mais une partie de la CPPNI estimait que cette présentation était hors sujet.

Et ce alors même que deux réunions préparatoires se sont déroulées

entre une organisation patronale (le CNA), le ministère et la présidence de Kérialis pour affiner la présentation.

Certaines organisations proposent de continuer l'appel d'offres ... certainement pour se débarrasser de Kérialis.

Compte rendu de la CPPNI du 2 avril 2021.

La réunion a tourné, une fois de plus, autour de la question du cahier des charges avec pour interrogation :

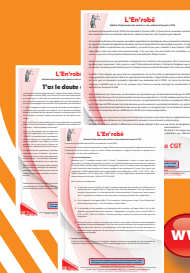
- Désignation ou recommandation. Le débat a été ubuesque. Mais il en est ressorti qu'une petite majorité de la CPPNI s'est déterminée pour une clause de désignation.

- Frais conditionnés. Le CPS avait demandé que 20 % des frais de gestion soit une variable de pression face au nouvel entrant dans la profession. Une grosse majorité a décidé que ce serait 10 %.

La CGT s'est abstenue à la première interrogation et a voté NON à la deuxième.

Nous n'étions pas pour un appel d'offres. Notons enfin que Kérialis avait expliqué qu'elle ne participerait pas à l'appel d'offres si c'était une clause de désignation ... voilà comme on se débarrasse de l'acteur historique de la branche.

à télécharger



La Bastoche
N° 229
N° 230
N° 232
Mars-Avril 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Branches

Experts Automobiles

à télécharger



Auto'Mag
N° 125
Mars 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion du 23 mars 2021.

Malakoff Humanis nous a présenté un bilan des actions lié au fonds social : écoute et accompagnement psychologique, formation aux gestes qui sauvent, l'aide individuelle Covid. L'OCIRP est intervenu pour les salarié.e.s en situation aidant en vue d'une future négociation.

Ensuite est venue la question salariale. Compte tenu du contexte de l'expertise automobile (moins de voitures sur les routes du fait du télétravail et des mesures sanitaires => moins d'accidents => moins de recours à l'expertise automobile), qui

connaît une baisse de Chiffre d'Affaires importante ... Le patronat après avoir proposé 0,8 % la dernière fois a lâché 1 %. La CGT signera l'accord.

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion du 25 mars 2021 _ BI Perspectives n° 209

Le rapport de branche 2019 nous a été présenté. On y apprend que le salaire net moyen mensuel est de 3 147 € et qu'il a évolué de 1,43 % en moyenne par an de 2011 à 2017.

Tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne selon la taille d'entreprise ou le secteur dans lequel il travaille.

Nous avons aussi eu le droit au rapport de situation comparé femmes/hommes 2019. Les écarts de

salariés sont importants. Leurs évolutions 2016/2017 dépendent des secteurs.

Enfin, nous avons examiné un agenda social pour l'année 2021, année déjà bien entamée. Cet agenda social n'a pas été validé.

Nous avons abordé la question du FNE-Formation au regard de l'accord APLD.

SYNTEC nous a rejoint sur le fait que toute entreprise ayant opté pour une APLD pourrait bénéficier de financement à 100 % de la formation pour autant que ces formations entrent dans la liste des 3 800 certifications prioritaires de branche et qu'il y ait du cofinancement.

Elections professionnelles

- VWIS : CGT/FO : 39 voix, 33,91 % ; CFTC : 76 voix, 60,09 %.
- AREP : CGT : 230 voix, 39,51 % ; CFTD : 338 voix, 58 % ; CGC : 14 voix, 0,02 %.

Salarié.e.s des Ventes Volontaires et des Offices de Commissaires-Priseurs

Compte rendu de la CPPNI du 31 mars 2021.

Plusieurs thèmes ont été abordés, notamment la révision des salaires.

Le collège patronal a proposé +1,2 % à compter du 1^{er} avril 2021 suite à une consultation des présidents et des délégués des régions.

Les 3 organisations syndicales de salarié.e.s dont la CGT avaient proposé +1,50 %, elles ont accepté cette augmentation au regard du contexte économique encore incertain.



Expertise France

A l'initiative des 4 syndicats représentatifs d'Expertise France, une lettre a été adressée le 23 mars dernier aux membres des commissions parlementaires chargé.e.s d'examiner la loi de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales afin de les alerter sur le traitement des salarié.e.s d'Expertise France dans les discussions en cours.

Les sénateurs se sont saisis du sujet et ont interrogé M. Rémy RIOUX et M. Jérémie PELLET sur les conditions d'intégration d'Expertise France au Groupe AFD lors de leur audition du 24 mars.

Le Directeur général de l'AFD a assuré que les salarié.e.s étaient enthousiastes à l'idée de ce rapprochement, sans évoquer aucun élément concret sur les écarts de statut et l'horizon d'une convergence.

Face à cette absence de réponse, plus de 220 salarié.e.s d'Expertise France ont apporté leur soutien à cette lettre pour communiquer leur inquiétude et demander des réponses concrètes et un calendrier

clair d'ici à juillet 2021. A l'aube de notre intégration au Groupe AFD, il est essentiel de nous mobiliser en nombre pour la reconnaissance de nos métiers à leur juste valeur : nous n'avons pas vocation à devenir la filière low-cost de l'AFD.

Nous appelons à un mouvement de grève ce jeudi 8 avril, jour du Conseil d'administration d'Expertise France, pour la promotion de l'équité au sein du futur Groupe.

Nos collègues représentant.e.s au Conseil d'administration relayeront notre lettre ouverte et nos revendications aux administrateurs, aux tutelles et à la Direction.

Nous rejoindrons ainsi nos collègues de l'AFD mobilisés cette semaine pour la défense de leurs acquis sociaux dans le cadre de la réforme des statuts du personnel (portant notamment sur la prime d'ancienneté pour les non cadres et les suppléments familiaux), et qui pourrait, pour demain, nous concerner.

Rappel : Congrès de la Fédération à Ramatuelle du 4 au 8 octobre 2021

Dossier : Dans nos syndicats

La Fédération a décidé de renforcer ses liens avec l'ensemble des organisations syndicales. Nous aurions dû faire une assemblée générale des syndiqué.e.s en janvier dernier. Mais vu le contexte actuel, cela n'a pu être possible. Aussi, nous multiplions les visio afin que chacune et chacun puisse dresser le bilan et les perspectives au regard de son activité syndicale. Notre objectif est de faire partager à l'ensemble de nos organisations les préoccupations, les interrogations, les difficultés ... mais aussi nos succès tant sur le plan revendicatif que sur celui de la syndicalisation. Et en ces temps « compliqués », ce ne peut être que bénéfique.

ARMATIS LC (26 février 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

L'actualité du moment porte sur la renégociation de l'accord temps de travail et sur le télétravail. Le but de la Direction est d'accentuer la flexibilité des salarié.e.s. La pandémie complique énormément le contact avec les salarié.e.s qui pour une grande partie sont en télétravail, tout comme bon nombre d'élu.e.s. Cette situation nous fait réfléchir à la mise en place de nouveaux outils de communications afin de garder le lien avec les collègues. Le syndicat devrait tenir son congrès fin 2022.

Attentes des camarades de la Fédération

La Fédération est trop loin de nous et parfois trop lente à répondre à nos demandes, voilà pourquoi nous privilégions l'Union Départementale. Nous regrettons un manque d'informations sur l'actualité de la branche. Il est désolant d'apprendre par les DS des autres syndicats ce qui se négocie au niveau de la convention collective. Nous souhaiterions que soient organisés des points réguliers, avec la Fédération, pour connaître les besoins de chacun et échanger sur l'actualité. Le recours à la visioconférence peut être intéressant pour éviter les longs déplacements.

MCRA UES (8 mars 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

Nous avons un réel manque de communication entre les différents DS de site, notamment avec ceux dépendant de la FAPT (Marseille et Bordeaux). Nous réfléchissons à l'utilisation d'outils de type Discord pour améliorer cela. Le groupe FREE a décidé de créer une nouvelle structure (« FREE PROXY ») qui va venir concurrencer directement les centres internes de sa filiale MCRA. D'ailleurs, nous commençons à ressentir une baisse d'activité qui s'accompagne d'une baisse d'effectifs.

Attentes des camarades de la Fédération

Nous souhaiterions la mise en place d'une nouvelle politique fédérale à destination des centres d'appels. Car depuis quelques années, la Fédération semble s'être éloignée des centres d'appels. Nous n'avons plus de référent fédéral dédié. Il faudrait aussi tendre à résoudre la problématique des sites affiliés à la FAPT car cela pose un réel problème de travail en commun avec les syndiqué.e.s et leurs représentant.e.s. Nous voudrions l'aide de la Fédération pour créer un collectif CGT interfédéral regroupant tou.te.s les représentant.e.s des filiales du groupe FREE en France. Nous aimerions que soit mis en place une plateforme de communication permettant de travailler tous ensemble.

AKKA (8 mars 2021)

Présentation et historique de la CGT-AKKA

Le secrétaire général de la CGT-AKKA, Franck Laborderie, fait une rapide présentation, chiffres et graphiques à l'appui. La CGT-AKKA va fêter ses 3 ans d'existence en avril. Le congrès fondateur avait eu lieu à Montreuil en avril 2018. La fédération a souhaité faire un bilan avec nous et nous a donc invités à cette assemblée générale. Il y a 3 ans, nous étions 11 à la création de la CGT-AKKA. Les effectifs ont augmenté lentement au début. En 2019, nous sommes passés à la vitesse supérieure en mettant l'accent sur la communication, ce qui a amené une croissance des effectifs. Nous sommes aujourd'hui 57. La situation économique a amené les salarié.e.s à se rapprocher de la CGT et à se syndiquer.

Nous nous efforçons de mettre le focus sur la syndicalisation, ce qui passe par la communication. Pendant le confinement du printemps 2020, nous avons lancé un 'Flash Info' sur 4 pages A4, très bien reçu par les salariés, qui le reçoivent via un panneau d'affichage électronique mis en place par l'accord de droit syndical en vigueur dans le Groupe. Ce Flash Info offre des articles variés, il donne des conseils aux salariés, les renseigne sur leurs droits, les informe sur les négociations en cours, etc.

Bilan mobilisations

Nous avons organisé depuis décembre et l'annonce du PSE des assemblées générales en visio sur différents sites particulièrement touchés, et des journées de mobilisation sur Toulouse en intersyndicale avec la participation de la coopération de l'aéronautique Midi-Pyrénées (qui regroupe des sous-traitants du domaine aéronautique) et l'aide logistique de l'UD 31. A noter, c'est surtout la CGT qui est visible lors de ces journées ! Malheureusement, la participation à ces AG ou journées de mobilisation est un peu décevante, nous ressentons

... Bilan et perspectives

la résignation des salariés. Par ailleurs, certains évitent sans doute de participer de crainte de 'représailles'.

Actualités

• PSE

La Direction avance à marche forcée sur le PSE, c'est sa priorité. 900 postes sont concernés en Occitanie principalement, mais aussi en région parisienne et au Havre. La consultation des instances a commencé début janvier. La Direction souhaite terminer les I/C pour la mi-avril. Les OS négocient un accord de méthode. Les OS souhaitent plus de temps pour négocier. La CGT avait demandé d'aller jusqu'en septembre. L'intersyndicale a finalement proposé un planning pour la fin juin. Il faudrait que l'accord de méthode soit unanime, sinon il y aurait une DUE.

La Direction fait un chantage à la réduction de 250 du nombre de postes concernés en échange d'un planning amenant à mi-mai pour faire partir les lettres licenciement de juin à août. Le planning de la Direction ne laisse que très peu de temps pour négocier sur le plan de départ volontaire et le plan de reclassement.

La Direction est acculée, les experts envoient des injonctions pour avoir les documents. La confidentialité a été réclamée sur l'ensemble des documents, alors qu'elle n'aurait dû porter que sur une partie de ceux-ci, ce qui pourrait les obliger à recommencer la procédure. La DIRECCTE laisse la décision à la DGT. A noter aussi que nous n'avions plus d'accord GEPP depuis 1 an avant la mise en place du PSE.

• Elections professionnelles

La DIRECCTE et la région demandent à AKKA de se mettre en accord avec le droit social, c'est-à-dire d'organiser la tenue des élections professionnelles afin d'obtenir la représentativité des OS, et ensuite explorer toutes les pistes avec AKKA pour sauver les emplois. Un programme de négociations avait été annoncé au début de l'année, concertation pré-électorale avec les OS, avec élections en juin. Une réunion tenue, puis annulation des autres par la Direction. La CGT demande la tenue des élections professionnelles avant le PSE, mais pour la Direction, c'est d'abord le PSE !

• Litiges

Elargissement UES

Suite à l'action de la CGT, l'élargissement de l'UES à AKKA High Tech a été prononcé en décembre 2020. L'entité AKKA High Tech - ex Matis - compte environ 1200 salariés dont 800 sont issus de l'entité AKKA Informatique et Systèmes, englobée dans HT par effet de TUP le 4/01/20. FO a fait appel de ce jugement, car leur demande

d'élargir l'UES à 2 autres sociétés, Data Respons et G2S (entreprises achetées récemment par AKKA) a été rejetée en 1^{ère} instance. L'appel ne concernant pas l'élargissement à AKKA High tech validé en 1^{ère} instance (FO ne conteste pas ce point), ce jugement ne devrait pas être suspensif. Cependant le résultat de l'appel ne serait pas sans conséquence éventuelle sur le résultat d'élections qui seraient organisées avant ce résultat, qui aurait un effet rétroactif. Noël nous demande de lui communiquer la 1^{ère} décision et les conclusions de FO.

Contestation du mandat de DS de Manu

La fédé nous appuie sur ce point. Manu se rend à Nanterre pour une 2^e audience vendredi 12/3, les avocats vont plaider. Ils sont en contact avec Lionel sur ce sujet.

Déloyauté des négociations PAP de 2019

AKKA a été condamné en 1^{ère} instance sur son action juridique contre la DIRECCTE. AKKA s'est pourvue en cassation. Devons-nous appuyer la DIRECCTE dans cette action ? Noël nous encourage à le faire. La fédé nous suivrait financièrement, ce qui était pour la CGT-AKKA un point bloquant. La décision devra être prise par la CE. Voir également en intersyndicale quelle est la position de FO. La question de la déloyauté se pose également en raison de la non-ouverture des NAO obligatoires des blocs 1 et 2. La négo GEPP a été ouverte sur demande de FO par LRAR. La CGT va faire de même pour demander l'ouverture des NAO et sur l'égalité F/H, les violences sexistes et sexuelles. La Direction prétexte toujours le manque de représentativité des OS par l'annulation des élections de 2016, alors que le 1^{er} tour n'avait pas été annulé – ce qui ne l'empêche pas de pousser à la signature de l'accord Handicap, il y a un gros budget à la clé !

Retours des salariés, communication

Que souhaitent les salariés, sont-ils intéressés par le plan de départ volontaire ? Oui, il y a une demande. Risque de perte de contrat si de salariés en mission demandent à partir. Le Havre : Beaucoup de salariés souhaitent partir, mais avec un chèque. En diversifiant, il pourrait y avoir de l'emploi sur d'autres activités. La Direction souhaite restreindre le plan de départ volontaire aux seuls postes concernés. Il faudrait également voir avec les experts s'il y a un retour d'activité possible. Les rencontrer et travailler sur la communication avec salariés. D'autres sociétés semblent mieux s'en sortir. Noël nous indique qu'il n'y a pas d'autre PSE de cette ampleur dans le secteur. En plus du PSE 'officiel', il y a un plan social masqué, il y a eu une importante érosion des effectifs depuis plus d'un an.

Dossier : Dans nos syndicats

Analyse des données

Les experts n'ont pas encore toutes les informations. Franck travaille sur les données. Il a noté que des transferts d'activité ont eu lieu, impliquant AKKA I&S (comme par hasard, la seule entité sur laquelle il n'y aurait pas de PSE). Noël rappelle que les experts doivent voir les contrats, les perspectives. Sous-traitance : des clients demandent de la sous-traitance (Alstom : 60 % des études à l'étranger). Il faut travailler sur ce dossier avec un économiste, Noël peut nous mettre en relation. Il y aurait 400 salariés de sous-traitants sur Toulouse. Voir s'il s'agit de salariés AKKA Maroc ou Roumanie.

Congrès

Selon nos statuts, nous devons organiser un congrès tous les 3 ans. Noël nous rappelle qu'il est essentiel de respecter ce délai, car la commission exécutive doit être élue à cette occasion. Faute de congrès dans les délais, nous n'aurions plus de Commission exécutive ! Nous devons déposer en mairie la composition de la commission exécutive et du bureau.

Etant donné la situation sanitaire, nous convenons d'organiser un congrès 'minimum' le mardi 13 avril après-midi en visio pour répondre aux exigences légales, en espérant pouvoir organiser un rassemblement présentiel dans les mois prochains, avec des débats sur les orientations, une formation ... autres idées à venir.

Un rassemblement en présentiel serait important pour booster (en français dans le texte !) l'équipe et renforcer la cohésion au sein de la commission exécutive. Nous allons organiser un 'atelier préparation congrès' avec des réunions en visio Zoom.

CERCLE (10 mars 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

Notre avenir est incertain, notamment en raison d'une possible fusion avec CRM57 (ex-Bosch), qui bénéficie de moins d'avantage que nous, et de l'arrivée à son terme du contrat Yves Rocher, dont nous étions la filiale avant.

Attentes des camarades de la Fédération

Nous souhaiterions :

- Une aide afin d'améliorer la communication au sein du groupe COMDATA, avec des échanges plus instantanés.
- Des échanges avec les autres centres afin de pouvoir confronter nos expériences et échanger nos points de vue. Nous souffrons de cette absence de débat entre les différents centres d'appels.
- La mise en place de modules de formation

thématique déclinable en demi-journée et réalisable en visio-conférence afin d'éviter la perte de temps dans les transports.

SECURITAS (10 mars 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

Il est difficile de motiver les salarié.e.s de lutter pour leurs droits. D'autant que vu l'éclatement géographique de nos collègues, il est extrêmement compliqué de pouvoir communiquer avec eux, surtout que l'entreprise nous accorde aucun droit en la matière. Actuellement, nous tentons de faire signer un accord d'APLD à notre direction afin de limiter les licenciements.

Attentes des camarades de la Fédération

Nous souhaiterions la mise en place de formations pour les nouveaux élus et mandatés.

CGI (12 mars 2021)

A CGI, comme ailleurs, la pandémie a servi de prétexte à la direction pour multiplier les attaques contre les salariés : nous avons subi non seulement une rupture conventionnelle collective et le chômage partiel (rebaptisé activité partielle), mais aussi des jours de RTT et de congés payés imposés pendant le confinement, alors que nous ne pouvions pas en profiter ...

L'année n'avait pas si mal commencé pourtant. La grève contre la réforme des retraites avait rencontré un petit succès. Nous avons notamment réussi, même à petite échelle, à mobiliser des salariés non syndiqués autour de nous. Notre élan a été brisé par l'arrivée de la COVID, le premier confinement et la généralisation du télétravail.

En effet, les salariés ont été littéralement jetés en télétravail. La Direction n'a rien fait pour que ce changement brutal dans nos conditions de travail se passe bien, et il n'y avait rien à en attendre. Elle a même osé, dans un premier temps, refuser l'application d'un accord qui prévoit des indemnités pour le télétravail aux collègues qui bénéficiaient déjà d'un avenant à leur contrat de travail, sous prétexte que la période était exceptionnelle.

La CGT a dès lors essayé de mobiliser autour d'elle, dans un premier temps au travers d'un sondage, puis maintenant via une pétition pour obtenir le paiement d'indemnités par la direction. En parallèle, une action en justice est en cours. Ces actions ont « encouragé » la direction à faire quelques propositions lors des négociations. Mais l'attaque la plus brutale de la

... Bilan et perspectives

direction réside dans la mise en place d'une rupture conventionnelle collective alors même qu'elle touchait des aides de l'État au travers du chômage partiel.

Ainsi, nous nous sommes retrouvés avec des collègues en surcharge de travail d'un côté, et d'autres condamnés soit au chômage partiel, soit au départ. C'est là tout ce qu'avait à proposer la direction en pleine pandémie ...

Une multitude de négociations sont pourtant en cours. Mais, la direction n'a rien à lâcher. Et elle n'a d'ailleurs aucune envie réelle de négocier. Pour simple exemple, elle n'a même pas été capable de fournir quelque chiffre que ce soit sur l'égalité homme/femme en 2020. A croire qu'elle a honte de sa propre politique ... Il en est de même pour tous les sujets. Elle entend toucher les aides de l'État et ne rendre de comptes à personne !

Concernant les aides de l'État, celles-ci n'ont servi qu'à préserver la marge de l'entreprise : les bénéfices se montent en pleine épidémie à 720 millions d'euros, soit 10 000 € par salarié dans le monde ! Autant dire que CGI aurait largement les moyens de maintenir les emplois, d'améliorer les conditions de travail et d'augmenter les salaires ... exactement l'inverse de ce qu'elle fait.

C'est pour toutes ces raisons que nous essayons de mobiliser nos collègues. A défaut d'avoir un rapport de force, il n'y a rien à en attendre... La pétition n'est qu'une étape dans la mobilisation qui serait nécessaire pour arracher des avancées à la direction...

Nous allons bien sûr utiliser aussi les moyens de communication écrits tels que les tracts et notre journal mensuel. Il s'agit là avant tout d'informer sur des sujets d'actualité ou de fond, mais ces vecteurs permettent aussi l'expression des salariés par la discussion, les sondages ou un tchat sur le forum de notre site internet.

Mais il nous faudra surtout trouver les moyens de multiplier les contacts avec nos collègues, soit sur site quand c'est encore possible (télétravail partiel par roulement), soit par téléphone ou par mail avec ceux qui nous ont volontairement transmis leurs coordonnées personnelles, preuve du climat de confiance qui a pu être établi avec eux.

C'est un challenge d'ampleur : le morcellement de notre présence en fonction des sites, ainsi que la distanciation physique liée à la pandémie et au télétravail, ne nous facilitent pas la tâche. Mais nous pouvons heureusement compter sur la détermination de chacun de nos syndiqués pour y parvenir.

IPSOS (17 mars 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

Le bilan de l'activité syndicale, les NAO : les négociations salariales : 1 enveloppe individuelle est accordée pour les salarié.e.s permanents, pour les enquêteurs/trices : une augmentation du taux horaire pour les enquêteurs/trices en télétravail mais pas d'augmentation pour les enquêteurs/trices terrain.

Octroi de tickets restaurant pour les salarié.e.s en CATI@HOME. La direction a imposé le télé travail à 100 % (CATI@HOME) en fermant le site téléphonique de Bordeaux, pas d'accord d'entreprise mais la mise en place d'une charte d'accompagnement des salarié.e.s en Cati @home signée uniquement par la CFE-CGC. Cette charte concerne le personnel des centres d'appel CATI lié à l'enquête et à son encadrement.

La mise en place du CATI Home a des conséquences pour les salarié.e.s :

- Les salarié.e.s ont reçu des tablettes où ils sont connectés 7h /jour, les horaires ont été modifiés, jusqu'à 20h30 ;
- Le planning à 15 jours ;
- Pas de rétroactivité de l'indemnisation spécifique ;
- Le télétravail est imposé ;
- Pas de défraiements pour les permanents ;
- Les salariés du terrain ne bénéficient pas de l'augmentation du taux horaire ;
- Impact du télétravail à 100 % : RPS.

La CGT n'a pas signé la charte pour toutes ces raisons.

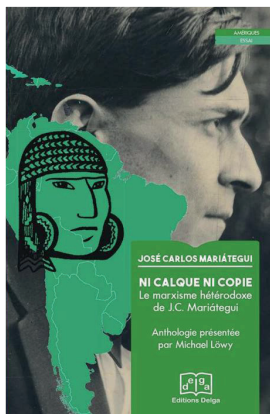
L'Impact de la crise sanitaire sur les élu.e.s et mandaté.e.s

Les élu.e.s du CSE manquent de moyens (pas de formations syndicales, les élu.e.s sont coupés des salarié.e.s depuis la mise en place forcée du télétravail, seul un tchat créé par les élu.e.s leur permet d'échanger avec les salarié.e.s. Beaucoup plus de réunions extraordinaires du CSE (toutes les semaines), c'est difficile pour les élu.e.s de prévoir des orientations futures.

Syndiquez vous ! Ensemble plus forts, solidaires pour un monde plus juste.

Mariátegui, anthologie par Michaël Löwy

José Carlos Mariátegui est non seulement le plus important et le plus inventif des marxistes latino-américains, mais aussi un penseur dont l'oeuvre, par sa force et son originalité, a une portée universelle. Son marxisme hérétique présente des affinités profondes avec quelques-uns des grands auteurs du marxisme occidental — Gramsci, Lukács ou Walter Benjamin. Le socialisme selon Mariátegui s'inscrit au coeur d'une tentative de réenchantement du monde par l'action révolutionnaire.



La proposition la plus hardie et hérétique de Mariátegui, celle qui soulèvera les plus grandes controverses, est celle qui résulte du passage de ses analyses historiques sur le « communisme inca » et de ses observations anthropologiques sur la survivance des pratiques collectivistes à

une stratégie politique qui fait des communautés indigènes le point de départ d'une voie socialiste propre aux pays indo-américains.

Que ce soit dans le domaine de la philosophie ou de la stratégie politique, de la culture ou de la question agraire, de l'histoire ou de l'éthique, l'oeuvre de Mariátegui est entièrement traversée par un puissant souffle romantique-révolutionnaire, qui donne à sa conception marxiste du monde sa qualité unique et sa force spirituelle visionnaire.

(Extraits de la préface de Michael Löwy).
Traduit de l'espagnol par Luis Dapelo.

José Carlos Mariátegui (1894-1930) fut un penseur marxiste péruvien. Théoricien prolifique jusqu'à son décès précoce, il est considéré comme l'un des penseurs latino-américains les plus influents du XX^e siècle. Ses Sept essais d'interprétation de la réalité péruvienne ont fait l'objet d'une publication française aux éditions Maspéro en 1968.

Les éditions Delga ont déjà publié, quant à elles, sa Défense du marxisme en 2014. Cette anthologie, la première du genre en français, embrasse l'ensemble de son oeuvre.

Etcheverría : Les illusions de la modernité

Le secret de la modernité construite par la civilisation occidentale à travers l'histoire européenne — qui a été la clé de son succès mais aussi celle de son échec — se trouve dans ce que nous appelons depuis au moins un siècle le « capitalisme ». Comment cette structure profonde de la modernité capitaliste est-elle liée aux événements historiques réellement vécus, aux mythes qui donnent un sens et un drame aux comportements de la vie quotidienne ? C'est la question qui sous-tend les textes rassemblés dans ce volume.

Les approches faites dans les premiers essais traitant de l'histoire de la politique, en particulier celle de l'actualité renouvelée du socialisme, et de l'histoire de la théorie — notamment certains

aspects des travaux de Braudel, Heidegger et Lukács — préparent la tentative de systématisation du dernier essai, « Modernité et Capitalisme. Quinze thèses », dans lequel l'objectif est de réfuter ceux qui conçoivent la crise actuelle comme une crise de la modernité en tant que telle ou comme une

crise de croissance de sa modalité capitaliste. Bien au contraire, il s'agit d'un processus dans lequel la modernité qui a prévalu pendant tant de siècles lutte pour conserver sa place, changeant de peau à travers de grands cataclysmes historiques, harcelée par une forme alternative de modernité — une forme post-capitaliste — qui pourrait venir un jour la remplacer.



Télétravail et titres restaurant !

Le Tribunal judiciaire de Nanterre vient de rendre une décision¹ qui a fait grand bruit dans le landerneau, puisqu'elle supprime l'obligation d'attribuer des titres restaurant aux salarié.e.s en télétravail.

Cette décision vient contredire le positionnement pris par l'URSSAF à la suite de la position émise, en 2011, par la Commission Nationale des Titres Restaurant, qui voulait que les salarié.e.s en télétravail bénéficient des titres restaurant en vertu de l'égalité de traitement entre les autres salarié.e.s de l'entreprise.

Pour étayer sa décision, le tribunal, a rappelé « l'objectif poursuivi par l'employeur en finançant ces titres de paiement en tout ou partie, est de permettre à ses salarié.e.s de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile pour ceux qui seraient dans l'impossibilité de prendre leur repas à leur domicile ».

Ce qui correspond totalement à l'esprit de l'article 19 de l'Ordonnance n°67-830 du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions du travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres-restaurant, qui définissait ainsi les titres restaurant : « Les titres spéciaux de paiement remis par les employeurs à leur personnel salarié pour lui permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix de repas consommés au restaurant sont soumis aux dispositions du présent titre ».

Nous retrouvons cette définition, légèrement complétée, dans le Code du travail à l'article L.3262-1. Ces titres de paiement sont donc bien attribués par l'employeur pour compenser le surcoût qu'engendre le fait de se nourrir hors de chez soi. Ce n'est donc pas un avantage acquis mais un dédommagement d'une sujétion imposée aux salarié.e.s.

Dès lors que celle-ci n'existe plus, comme dans le cas des salarié.e.s en télétravail, elle ne donne



plus droit à une quelconque compensation. C'est donc à bon droit que le tribunal a jugé qu'il ne pouvait exister d'égalité de traitement entre les salarié.e.s en télétravail et les autres, car ils/elles n'étaient pas objectivement dans la même situation.

Le fait que la loi ou une convention règlemente les modalités de dédommagement d'une sujétion ne veut pas dire qu'elle doit s'appliquer à tou.te.s les salarié.e.s.

Prenons un exemple, demanderions-nous le paiement d'une prime d'astreinte pour des salarié.e.s qui n'en effectueraient pas ? Je ne pense pas et même si c'était le cas, elle aurait peu de chance d'aboutir.

L'attribution des titres restaurant répond à la même logique. Ce n'est nullement un complément de salaire, contrairement à ce que peuvent penser certain.e.s salarié.e.s.

Plutôt que nous battre sur la question de l'attribution ou non de titres restaurant, nous devrions plutôt concentrer notre énergie sur la prise en charge par l'employeur des vrais surcoûts engendrés par le télétravail (électricité, chauffage, mobilier, etc.) qui dans certains cas peuvent dépasser les 100 €/mois. Car là, il existe un vrai enjeu sur le pouvoir d'achat des salarié.e.s concerné.e.s.

D'autant que dans le même temps, les entreprises font de nombreuses économies notamment sur leurs locaux.

Quand on connaît le prix de m2 dans certaines agglomérations, ce n'est en centaines d'euros que nous pouvons les chiffrer mais en milliers.

Ne nous trompons donc pas de combat.

1. TJ Nanterre n° 20/09616 du 10 mars 2021.

« En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention santé en ligne pour identifier les facteurs de risques.

Réalisez votre bilan de prévention personnel
«En quête de vie» sur www.eqdv.fr !



Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain